



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N.º 010-2022-SUNEDU/CD

EXPEDIENTE : N.º 0052-2020-SUNEDU/02-14
IMPUTADA : UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES
MATERIA : INFRACCIÓN TIPIFICADA EN EL NUMERAL 4.7 DEL ANEXO DEL RIS,
APROBADO POR EL DECRETO SUPREMO N.º 005-2019-MINEDU

Lima, 9 de febrero de 2022

SUMILLA: *se sanciona a la Universidad Tecnológica de los Andes con una multa de S/ 101 200.00 por incurrir en las infracciones tipificadas en el numeral 4.7 del Anexo del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 005-2019-MINEDU, por no haber determinado la responsabilidad del docente de iniciales R.M.T. y del docente de iniciales R.O.C., que fueron denunciados por actos de hostigamiento sexual.*

Asimismo, se ordena a la Universidad Tecnológica de los Andes las siguientes medidas correctivas: (a) determine la responsabilidad de los docentes de iniciales R.M.T. y R.O.C. y presente a la Difisa los resultados; (b) identifique a las autoridades y/o personal que incumplieron sus funciones para determinar la responsabilidad de los docentes de iniciales R.M.T. y R.O.C., y determine su responsabilidad en el marco de los procedimientos que correspondan; y, presente a la Difisa los resultados; (c) de permanecer las presuntas víctimas en la universidad, brinde o facilite atención psicológica para estas, asegurando el acompañamiento y orientación adecuada durante todo el procedimiento; y, presente a la Difisa las pruebas de las actuaciones realizadas; (d) desarrolle una charla o taller de sensibilización sobre hostigamiento sexual para toda la comunidad universitaria —estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades— y difunda la normativa sobre hostigamiento sexual; y, acredite ante la Difisa tales acciones; y, (e) remita la denuncia y actuados del procedimiento disciplinario seguido contra el docente de iniciales R.M.T. al Ministerio Público, y acredita ante la Difisa dicha actuación.

VISTOS:

Los actuados del procedimiento administrativo sancionador (en adelante, PAS) instruido por la Dirección de Fiscalización y Sanción (en adelante, la Difisa) tramitado mediante Expediente N.º 00052-2020-SUNEDU/02-14 contra la Universidad Tecnológica de los Andes (en adelante, la UTEA) por la presunta comisión de las infracciones tipificadas en el numeral 4.7 del Anexo del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2019-MINEDU (en adelante, el nuevo RIS); y,

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1. Informe de Resultados N.º 0279-20019-SUNEDU/02-13¹

1. El 29 de octubre de 2020, la Dirección de Supervisión (en adelante, la Disup) remitió a la Difisa

¹ La supervisión se inició de oficio, a través del requerimiento de información notificado a la UTEA con Oficio N.º 538-2018-SUNEDU/02-13, notificado el 23 de julio de 2018 a la UTEA, por el que se le solicitó que informe, entre otros, si había recibido denuncias por hostigamiento sexual, así como las acciones adoptadas para su atención.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

el Informe de Resultados N.º 0279-2020-SUNEDU/02-13, mediante el cual recomendó evaluar el inicio de un PAS contra la UTEA en atención a los siguientes hechos:

Primer Caso:

- (i) El 10 de abril de 2013, las alumnas de iniciales M.A.A.P., D.C.O., y E.R.Y.C., estudiantes de la Facultad de Enfermería de la filial de Cusco, presentaron una denuncia por actos de hostigamiento sexual² contra el docente auxiliar de iniciales R.M.T., a través de la mesa de partes de su facultad.
- (ii) El 06 de noviembre de 2013, el Vicerrectorado derivó el expediente a la Oficina de Control Interno; y, el 15 de enero de 2014, esta oficina concluyó que no existía evidencia sobre los hechos denunciados por las alumnas y derivó el expediente a la sede central de la universidad.
- (iii) El 16 de enero de 2014, la Oficina de Asesoría Jurídica de la UTEA recomendó que se inicie un procedimiento administrativo disciplinario contra el docente.
- (iv) El 16 de junio de 2015, el Tribunal de Honor, emitió la Resolución 001-2015-UTEA-TH-Ab; mediante la cual, tras el análisis del caso, concluyó que no existía evidencia de los hechos denunciados, por lo que solicitó al Consejo Universitario archivar el procedimiento y absolver al docente.
- (v) Pese al transcurso del tiempo, el Consejo Universitario no emitió un pronunciamiento final sobre el caso, mediante el cual determinara la responsabilidad del docente denunciado.

Segundo Caso:

- (i) El 28 de agosto de 2018, la alumna de iniciales K.L.C.H., estudiante de la Facultad de Contabilidad, presentó una denuncia por actos de hostigamiento sexual³ contra el docente contratado de iniciales R.O.C.
 - (ii) El 13 de diciembre de 2018, la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Abancay, resolvió que no procedía formalizar la denuncia, porque los hechos no configuraban el tipo penal de actos contra el pudor. Sin embargo, en tanto consideró que los hechos relatados por la agraviada se encontraban acreditados, dispuso que se remitieran copias a la UTEA, para que determine la responsabilidad administrativa correspondiente, teniendo en cuenta que los hechos ocurrieron cuando el denunciado era docente de la universidad.
 - (iii) La UTEA informó que el docente denunciado culminó su contrato el día 31 de julio de 2018, en el semestre académico 2018-II, por lo que, a la fecha de la denuncia, el docente ya no tenía vínculo laboral⁴.
2. La Disup concluyó que la UTEA, habría incumplido las funciones establecidas en el artículo 7 de la Ley 30220, Ley Universitaria (en adelante, la Ley Universitaria), en tanto no habría determinado la responsabilidad del docente de iniciales R.M.T. y del docente de iniciales

² En su denuncia, señalaron que fueron desaprobadas por el docente, sin que este les mostrara sus notas; y, cuando solicitaron explicaciones, les frotó la espalda, indicando que no se preocuparan y que lo llamaran para conversar. Asimismo, las alumnas M.A.A.P. y D.C.O. señalaron que constantemente fueron objeto de tocamientos indebidos (les tocaba la oreja y luego deslizaba sus manos a su cuello).

³ Denunció por actos contra el pudor y tocamientos indebidos.

⁴ Conforme se señala en el Informe N.º 008-2019-UTEA-DIGA-SDDHH-UNID-ESCALAFON-AB del 25 de enero de 2019, emitido por la Unidad de Escalafón de la Oficina de Recursos Humanos, ver folio 86 del Expediente N.º 52-2020-SUNEDU-02-14 (en adelante, expediente).

**PERÚ****Ministerio de Educación****Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria**

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

R.O.C. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra.

1.2. Acciones Preliminares de la Difisa

- Mediante Resolución 001 del 30 de noviembre de 2020, la Difisa requirió a la UTEA que informe las acciones adoptadas frente a los incumplimientos detectados por la Disup.
- El 12 de mayo de 2021, la UTEA presentó la Resolución Rectoral N.º 49-2021-UTEA-R, del 11 de mayo de 2021, en la cual se da cuenta de situaciones por las cuales la UTEA no habría podido adoptar acciones inmediatas de subsanación tras el requerimiento formulado por la Difisa (toma de su local el 20 de noviembre de 2020 y la huelga indefinida de su personal docente y no docente). Asimismo, se dispuso que se realicen las investigaciones necesarias sobre las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual contra los docentes de iniciales R.M.T. y R.O.C. a efectos de determinar su responsabilidad; y, otorgó un plazo de treinta (30) días hábiles para que se instaure un procedimiento disciplinario en caso de existir mérito suficiente.

1.3. Imputación de cargos

- Mediante Resolución 002, notificada el 02 de junio de 2021, la Difisa inició un PAS contra la UTEA, imputándole a título de cargo las siguientes conductas infractoras:

Cuadro N.º 01: Imputación de cargos

Nº	Hechos Imputados	Norma que tipifica la posible infracción y sanción	Nivel de gravedad/posible Sanción
1	Habría permitido el incumplimiento de las atribuciones conferidas a sus órganos y/o autoridades por el artículo 7 de la Ley Universitaria; en tanto, no habría determinado la responsabilidad del docente de iniciales R.M.T. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra por las estudiantes de iniciales M.A.A.P., D.C.O., y E.R.Y.C.	Numeral 4.7 del Anexo del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2019-MINEDU (en adelante, el nuevo RIS): “Permitir el incumplimiento, cumplimiento defectuoso, retraso, negativa, omisión o excesos en el ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria y el estatuto a los órganos y/o autoridades de gobierno de la universidad, cuando ello afecte o perjudique el correcto funcionamiento de la universidad o el desempeño del cargo”.	Infracción Grave Multa: a) De hasta el 3% de los ingresos brutos anuales o del presupuesto institucional modificado del administrado, según corresponda; y/o, b) Suspensión de la licencia de funcionamiento.
2	Habría permitido el incumplimiento de las atribuciones conferidas a sus órganos y/o autoridades por el artículo 7 de la Ley Universitaria; en tanto, no habría determinado la responsabilidad del docente de iniciales R.O.C. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra por la estudiante de iniciales K.L.C.H.		

Elaboración: Dirección de Fiscalización y Sanción

1.3. Descargos a la Imputación

- La UTEA, a pesar de ser notificada del inicio del PAS el 02 de junio de 2021, no presentó descargos.

1.4 Informe Final de Instrucción

- Mediante Informe Final de Instrucción N.º 023-2021-SUNEDU-02-14 del 29 de noviembre del



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

2021 (en adelante, el IFI), la Difisa recomendó declarar responsable a la UTEA por haber incurrido en las conductas infractoras tipificadas en el numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS, ya que permitió el incumplimiento de las atribuciones conferidas a sus órganos de gobierno y/o autoridades por el artículo 7 de la Ley Universitaria, en tanto no determinó la responsabilidad del docente de iniciales R.M.T. y del docente de iniciales R.O.C., que fueron denunciados por actos de hostigamiento sexual; asimismo, sancionarla con dos multas que hacen un total de S/ 94 600.00 y ordenar medidas correctivas.

8. Asimismo, en atención de lo establecido en el último párrafo del numeral 5 del artículo 255 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS (en adelante, el TUO de la LPAG)⁵, se notificó el IFI a la UTEA el 01 de diciembre de 2021, otorgándosele un plazo de cinco (5) días hábiles para que formule sus descargos.

1.5 Descargos al Informe Final de Instrucción

9. Mediante escrito del 10 de diciembre de 2021, la UTEA presentó sus descargos al IFI, en el que señaló lo siguiente:
 - (i) Respecto al docente de iniciales R.M.T., tras tomar conocimiento de la denuncia en su contra, cumplió con instaurar un procedimiento disciplinario, siendo que el Tribunal de Honor emitió la Resolución N.º 001-2015-UTEA-TH-Ab.
 - (ii) Respecto al docente de iniciales R.O.C., cumplió con sancionarlo, pues se podía apreciar que este no contaba con vínculo laboral con la universidad desde el semestre 2018-II, en mérito de la denuncia interpuesta en su contra.
 - (iii) En todo caso, la responsabilidad era de las ex autoridades de la universidad, las cuales no pertenecían a la gestión actual; siendo que, se comprometía a llevar a cabo las recomendaciones descritas en el IFI, para que se considere subsanada la infracción y se deje sin efecto la propuesta de sanción en su contra.

1.6 Acciones durante la fase sancionadora

10. Mediante Oficio N.º 004-021-SUNEDU-01.01 del 14 de enero de 2022, se requirió a la UTEA la actualización de sus ingresos brutos correspondientes al año 2021, en atención a lo previsto en el numeral 28.1 del artículo 28 del nuevo RIS.
11. El 19 de enero de 2022, la UTEA informó que sus ingresos brutos del 2021 ascendieron a S/ 30 595 440.00.

⁵ **Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General**

Artículo 255.- Procedimiento sancionador

Las entidades en el ejercicio de su potestad sancionadora se ciñen a las siguientes disposiciones: (...)

5. Concluida, de ser el caso, la recolección de pruebas, la autoridad instructora del procedimiento concluye determinando la existencia de una infracción y, por ende, la imposición de una sanción; o la no existencia de infracción. La autoridad instructora formula un informe final de instrucción en el que se determina, de manera motivada, las conductas que se consideren probadas constitutivas de infracción, la norma que prevé la imposición de sanción; y, la sanción propuesta o la declaración de no existencia de infracción, según corresponda. (...)

El informe final de instrucción debe ser notificado al administrado para que formule sus descargos en un plazo no menor de cinco (5) días hábiles. (...).



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

II. ANÁLISIS

2.1 Marco teórico y normativo

12. Al respecto, este Consejo Directivo se remite al marco teórico desarrollado en el IFI, de acuerdo a los siguientes fundamentos:

“Sobre las atribuciones de las universidades para sancionar actos de hostigamiento sexual

El artículo 5 de la Ley Universitaria establece, entre los principios que rigen a las universidades: el del interés superior del estudiante; afirmación de la vida y dignidad humana; rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación; y, la ética pública y profesional⁶; asimismo, de acuerdo a este cuerpo normativo, son fines de la universidad⁷, la formación de profesionales de manera integral, la proyección a la comunidad de sus acciones y servicios para promover su cambio y desarrollo, así como la promoción del desarrollo humano y el servicio a la comunidad y la formación de personas libres en una sociedad libre; por último, en cuanto a las funciones de la universidad⁸, señala que una de ellas es contribuir al desarrollo humano.

El artículo 7 de la Ley Universitaria⁹ establece que otras de las funciones de las universidades, son aquellas que señala la Constitución Política del Perú, la ley, su estatuto y normas conexas.

⁶ Ley N.° 30220, Ley Universitaria

Artículo 5.- Principios

Las universidades se rigen por los siguientes principios: (...)

5.10 Afirmación de la vida y dignidad humana. (...)

5.14 El interés superior del estudiante. (...)

5.16 Rechazo a toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.

5.17 Ética pública y profesional.

⁷ Ley N.° 30220, Ley Universitaria

Artículo 6. Fines de la universidad. La universidad tiene los siguientes fines:

6.1 Preservar, acrecentar y transmitir de modo permanente la herencia científica, tecnológica, cultural y artística de la humanidad.

6.2 Formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país.

6.3 Proyectar a la comunidad sus acciones y servicios para promover su cambio y desarrollo.

6.4 Colaborar de modo eficaz en la afirmación de la democracia, el estado de derecho y la inclusión social. 6.5 Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística.

6.6 Difundir el conocimiento universal en beneficio de la humanidad.

6.7 Afirmar y transmitir las diversas identidades culturales del país.

6.8 Promover el desarrollo humano y sostenible en el ámbito local, regional, nacional y mundial.

6.9 Servir a la comunidad y al desarrollo integral.

6.10 Formar personas libres en una sociedad libre.

⁸ Ley N.° 30220, Ley Universitaria.

Artículo 7. Funciones de la universidad

Son funciones de la universidad:

7.1 Formación profesional.

7.2 Investigación.

7.3 Extensión cultural y proyección social.

7.4 Educación continua.

7.5 Contribuir al desarrollo humano.

7.6 Las demás que le señala la Constitución Política del Perú, la ley, su estatuto y normas conexas.

⁹ Ley N.° 30220, Ley Universitaria.

Artículo 7. Funciones de la universidad



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

En atención a ello, no solo deben observar las obligaciones que de manera puntual recoge la Ley Universitaria, sino también las establecidas, por ejemplo, en leyes especiales

En ese sentido, una ley especial que incide en la actividad de las universidades es la Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual (en adelante, la Ley de Hostigamiento), cuyo objeto es la prevención y sanción del hostigamiento sexual en las relaciones de autoridad o dependencia; y, que se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

La Ley de Hostigamiento, define el hostigamiento sexual como una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole¹⁰.

Esta ley, incluye en su ámbito de aplicación a las universidades, consideradas tanto Instituciones Educativas como centros laborales¹¹. Por su parte, el artículo 41 del Reglamento de la Ley de

Son funciones de la universidad:

7.1 Formación profesional.

7.2 Investigación.

7.3 Extensión cultural y proyección social.

7.4 Educación continua.

7.5 Contribuir al desarrollo humano.

7.6 Las demás que le señala la Constitución Política del Perú, la ley, su estatuto y normas conexas.

¹⁰ **Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410 del 12 de setiembre de 2018**

Artículo 4.- Concepto de hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.

¹¹ La norma establece que las entidades involucradas serán las instituciones señaladas en el artículo 2 de la Ley sobre Hostigamiento, el cual cita a continuación:

Ley N.° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410 del 12 de setiembre de 2018

Artículo 2.- Ámbito de Aplicación

El ámbito de aplicación de la presente Ley comprende:

1. En Centros de Trabajo públicos y privados: a los trabajadores o empleadores, al personal de dirección o de confianza, al titular, asociado, director, accionista o socio de la empresa o institución; asimismo, a los funcionarios o servidores públicos cualquiera sea su régimen laboral.
2. En Instituciones Educativas: a los promotores, organizadores, asesores, directores, profesores, personal administrativo, auxiliar o de servicios de los centros y programas educativos, institutos superiores, sean públicos, privados, comunales, cooperativos parroquiales u otros, cualquiera sea su régimen o forma legal.
3. En Instituciones Policiales y Militares: al personal policial y militar, al personal civil que trabaja dentro de dichas instituciones, al personal de servicio o auxiliar y a los terceros que prestan servicios para tales entidades bajo el ámbito del Código Civil o la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado.
4. A las demás personas intervinientes en las relaciones de sujeción no reguladas por el derecho laboral, tales como la prestación de servicios sujetas a las normas del Código Civil, la formación de aprendices del Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI), los Programas de Capacitación para el trabajo, el acceso a centros de educación superior, y otras modalidades similares.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Hostigamiento, vigente hasta el 22 de julio de 2019¹², al regular el procedimiento en centros universitarios, señalaba que en su ámbito de aplicación se encuentran comprendidos los profesores, estudiantes, autoridades, funcionarios y servidores.

En ese sentido, el artículo 6 del Reglamento de la Ley de Hostigamiento, precisaba que las entidades involucradas debían desarrollar una investigación que privilegie la protección de la víctima; y, que tenga por finalidad verificar la existencia del acto de hostigamiento sexual y, en consecuencia, determinar la responsabilidad correspondiente.

En cuanto a la sanción aplicable a quien comete actos de hostigamiento sexual, el artículo 16 del Reglamento de la Ley de Hostigamiento¹³ señalaba que dependía de la gravedad de la conducta y establecía un listado de posibles sanciones. En cualquier caso, las sanciones serán impuestas tomando en consideración el régimen disciplinario aplicable al denunciado.

De lo anterior se concluye que, es función de las universidades cumplir con las obligaciones previstas en leyes especiales, tal como la Ley de Hostigamiento y su reglamento. De modo particular, ante el conocimiento de presuntos actos de hostigamiento sexual, debe: (i) verificar si se cometieron actos de hostigamiento sexual para determinar la responsabilidad correspondiente a cualquier miembro de la comunidad universitaria; e, (ii) imponer la sanción que corresponda al responsable.

Además de lo señalado, la universidad debía y debe cumplir con las siguientes obligaciones que en el marco de una investigación por actos de hostigamiento sexual sirven de complemento para proteger a las víctimas y para garantizar la eficacia de la investigación:

- a) Según el artículo 2 de la Ley de Hostigamiento, deben contar con una política interna de prevención y sanción del hostigamiento sexual, y establecer otras medidas –incluso más favorables– en sus directivas, reglamentos internos o documentos de similar naturaleza.*
- b) Según establecía el numeral 7.2 del artículo 7¹⁴ del Reglamento de la Ley de Hostigamiento, frente a una denuncia por situaciones que podrían constituir hostigamiento sexual, la*

¹² Cabe precisar que, si bien mediante Decreto Supremo N.º 014-2019-MIMP, publicado en el diario oficial El Peruano el 22 de julio de 2019, se derogó el Decreto Supremo 10-2003-MINEDU y se aprobó el nuevo Reglamento de la Ley N.º 27942, en la Tercera Disposición Complementaria Transitoria de este nuevo Reglamento se precisó que los procedimientos por hostigamiento sexual que se encuentren en curso se rigen por las normas procedimentales vigentes al momento en que se interpuso la denuncia.

¹³ **Decreto Supremo N.º 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N.º 27942**

Artículo 16.- Sanciones: En caso se determine el acto de hostigamiento sexual, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, y podrán ser:

- a. amonestación verbal o escrita,
- b. suspensión,
- c. despido,
- d. separación temporal o definitiva,
- e. ser dado de baja o pasar a disponibilidad
- f. otras, de acuerdo con el ámbito de aplicación.

¹⁴ **Decreto Supremo N.º 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, Ley N.º 27942**

7.2. Medidas cautelares. - Con la finalidad de asegurar la eficacia de la Resolución final y la protección a la víctima, se podrá solicitar y/o dictar medidas cautelares. Las medidas que se adopten deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, y que podrán ser:

- a. Rotación del presunto hostigador.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

universidad podía dictar medidas cautelares que se ajusten a la intensidad, proporcionalidad y necesidad, con la finalidad de proteger a las víctimas

En este orden de ideas, la inobservancia de las normas para verificar la existencia de un acto de hostigamiento sexual y determinar la responsabilidad por los órganos a los que —de acuerdo a su organización— se les atribuyó esta función, implicaría el incumplimiento de la Ley Universitaria y/o la normativa interna de la universidad, de ser el caso.

Por otro lado, el incumplimiento de las funciones asignadas a órganos y autoridades siempre afecta el normal funcionamiento de la universidad, particularmente en su gestión institucional, esto es así porque ello implica que sus diversas actividades no se desarrollan con regularidad; es decir, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Universitaria y sus respectivas normas internas.

Así, en materia de hostigamiento sexual el incumplimiento de las obligaciones que debe cumplir la universidad impacta directamente en los principios, políticas y fines institucionales que sirven de parámetro para su gestión institucional; particularmente, los orientados al desarrollo humano y de la sociedad en el marco de la ética y el respeto a la dignidad humana.

Por tanto, el incumplimiento de estas obligaciones implicará la comisión de la infracción tipificada en el numeral 9.7 del anterior RIS¹⁵ o en el numeral 4.7 del nuevo RIS¹⁶ —dependiendo de la fecha de la comisión del incumplimiento—.

2.2. Análisis de responsabilidad

13. En el presente caso, se imputó a la UTEA, que no habría cumplido con las atribuciones establecidas en el artículo 7 de la Ley Universitaria, en tanto: (i) no habría determinado la responsabilidad del docente de iniciales R.M.T. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra en agravio de las alumnas de iniciales M.A.A.P., D.C.O., y E.R.Y.C.; y, (ii) no habría determinado la responsabilidad del docente de iniciales R.O.C. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra en agravio de la alumna de iniciales K.L.C.H.

b. Suspensión temporal del presunto hostigador, salvo los trabajadores del Régimen Laboral Público.

c. Rotación de la víctima, a solicitud de la misma.

d. Impedimento de acercarse a la víctima o a su entorno familiar, para lo cual se deberá efectuar una constatación policial al respecto.

e. Asistencia psicológica u otras medidas de protección que garanticen la integridad física, psíquica y/o moral de la víctima, por ser el/la mayor afectado/a con el hostigamiento sexual sufrido. Dicha responsabilidad estará a cargo del Sector Salud.

¹⁵ **Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria-Sunedu aprobado por Decreto Supremo N.º 018-2015. Anexo Tipificación de Infracciones a la Ley N.º 30220- Ley Universitaria (...)**

9.7 Incumplir o excederse en las atribuciones conferidas en la Ley N.º 30220 y el Estatuto a los órganos y/o autoridades de gobierno de la universidad pública o de la universidad privada (...).

¹⁶ **Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria-Sunedu aprobado por Decreto Supremo N.º 05-2019-MINEDU. Anexo Cuadro de Infracciones del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu (...)**

4.7 Permitir el incumplimiento, cumplimiento defectuoso, retraso, negativa, omisión o excesos en el ejercicio de las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria y el estatuto a los órganos y/o autoridades de gobierno de la universidad, cuando ello afecte o perjudique el correcto funcionamiento de la universidad o el desempeño del cargo (...)



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

14. A efectos de analizar el presente caso, resulta importante considerar lo que establece la normativa interna de la UTEA:

- (i) En el año 2013 (cuando se presentó la denuncia contra el docente R.M.T.), la UTEA no contaba con un reglamento específico que regulara el procedimiento para sancionar actos de hostigamiento sexual; sin embargo, su Estatuto, aprobado por la Resolución N.º 01343-2011-AU-UTEA del 23 de diciembre de 2011 (en adelante, Estatuto 1), establecía que, en los procedimientos disciplinarios, intervienen las siguientes autoridades: (i) el Tribunal de Honor, que lleva a cabo el procedimiento de investigación; y, (ii) el Consejo Universitario, que resuelve.

Asimismo, el artículo 60 del Estatuto ¹⁷, establecía que el docente sometido a procedimiento disciplinario ante el Tribunal de Honor, debe ser suspendido temporalmente.

- (ii) En agosto de 2018 (cuando se presentó la denuncia contra el docente R.O.C.), el Estatuto vigente era el aprobado por la Resolución N.º 0019-2014-UTEA-CR del 17 de diciembre de 2014 (en adelante, Estatuto 2), que establecía que, en los procedimientos disciplinarios, intervienen las siguientes autoridades: (i) el Tribunal de Honor, que lleva a cabo el procedimiento de investigación; y, (ii) el Rector, quien resuelve.

Además, el artículo 66 del Estatuto 2, establecía que la Defensoría Universitaria es un órgano autónomo e independiente, que se encarga de velar por los derechos de todos los miembros de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y administrativos) frente a actos u omisiones de las autoridades y funcionarios de la Universidad que los vulneren, así como proponer normas políticas y acciones que permitan mejorar la defensa de los derechos de las personas en los diferentes servicios que la institución brinda a los estudiantes, administrativos y docentes.

- (iii) Posteriormente, se aprobó el Reglamento Normativo para la Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual de la UTEA, con Resolución de Consejo Universitario N.º 1801-2018-UTEA-CUP del 4 de octubre de 2018, que establece que, para la atención de casos por presunto hostigamiento por parte de un docente, intervienen las siguientes autoridades: (i) el procedimiento de investigación lo lleva a cabo el Tribunal de Honor y la Defensoría Universitaria; y, (ii) el Rector, es quien resuelve. Asimismo, la sanción que se aplicará al personal docente que incurre en actos de hostigamiento sexual, será la destitución del ejercicio de la función docente, previo proceso administrativo disciplinario.

Por su parte, el artículo 119 del Estatuto de la UTEA, aprobado por la Resolución de Asamblea Universitaria N.º 18-2019-UTEA-AU del 18 de diciembre de 2019, reitera que la Defensoría Universitaria, está encargada de velar por el respeto de los derechos de los docentes, de personal no docente y estudiantes de la comunidad universitaria,

¹⁷ Estatuto de la UTEA del 2011

Artículo 60.-

El Consejo Universitario en resguardo del orden que debe imperar en la universidad y como medida precautoria, procede a la suspensión temporal del profesor o estudiante, sometido a proceso disciplinario ante el Tribunal de Honor.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

frente a actos u omisiones de las autoridades o funcionarios de la universidad, que los vulneren y señala que es competente para conocer las denuncias y reclamaciones que formulen los miembros de la comunidad universitaria, vinculadas en la infracción de derechos individuales¹⁸.

15. Conforme a la normativa descrita y a la imputación efectuada, corresponde analizar si los órganos o autoridades a cargo de brindar atención a las denuncias de hostigamiento sexual en la UTEA cumplieron con su obligación de determinar la responsabilidad de los docentes R.M.T. y R.O.C. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra.
16. Cabe precisar que, en los casos materia de análisis, no hay medios probatorios que acrediten la participación efectiva de la Defensoría Universitaria en la atención de las denuncias presentadas contra los docentes de iniciales R.M.T. y R.O.C.; no obstante ello, es importante resaltar la importancia de sus funciones y de su participación activa y permanente, como encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y de velar por el mantenimiento del principio de autoridad responsable establecida en el artículo 133 de la Ley Universitaria¹⁹ y replicada en la normativa interna de la universidad antes mencionada.

2.2.2. Sobre la denuncia contra el docente de iniciales R.M.T.

17. De la revisión de los actuados del expediente, se encuentra acreditado que el 10 de abril de 2013, las alumnas de iniciales M.A.A.P., D.C.O., y E.R.Y.C. presentaron una denuncia por actos de hostigamiento sexual contra el docente de iniciales R.M.T. ante la mesa de partes de la Facultad de Enfermería -Filial Cusco- de la UTEA²⁰.
18. De la documentación que obra en el expediente se advierte que, tras recibida la denuncia, la UTEA adoptó las siguientes acciones²¹.
 - (i) La Directora Académica de la Facultad de Enfermería de la Filial Cusco trasladó la denuncia al docente [no se precisó la fecha exacta] para que formule sus descargos y quien respondió negando los hechos.
 - (ii) El 14 de agosto de 2013, a través del Oficio N.º 838-2013-UTEA-FC-D, la Directora

¹⁸ En concordancia con lo que establece el artículo 133 de la Ley Universitaria, que señala que la Defensoría Universitaria es la instancia encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y vela por el mantenimiento del principio de autoridad responsable y que es competente para reconocer las denuncias y reclamaciones que formulen los miembros de la comunidad universitaria vinculadas con la infracción de derechos individuales.

¹⁹ **Ley N.º 30220, Ley Universitaria.**

Artículo 133. Defensoría Universitaria La Defensoría Universitaria es la instancia encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y vela por el mantenimiento del principio de autoridad responsable. Es competente para conocer las denuncias y reclamaciones que formulen los miembros de la comunidad universitaria vinculadas con la infracción de derechos individuales. El Estatuto de la universidad establece los mecanismos de regulación y funcionamiento de la Defensoría.

No forman parte de la competencia de la Defensoría las denuncias vinculadas con derechos de carácter colectivo, derechos laborales, medidas disciplinarias, evaluaciones académicas de docentes y alumnos y las violaciones que puedan impugnarse por otras vías ya establecidas en la presente Ley, así como en el Estatuto y los reglamentos de cada universidad.

²⁰ Conforme se señaló en la Resolución N.º 001-2015-UTEA-TH-Ab del 16 de julio de 2015, emitida por el Tribunal de Honor (ver folio 11 al 15 del expediente).

²¹ Las acciones adoptadas fueron detalladas en la Resolución N.º 001-2015-UTEA-TH-Ab del 16 de julio de 2015, emitida por el Tribunal de Honor (ver folio 11 al 15 del expediente).



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Académica de la Facultad de Enfermería de la Filial Cusco remitió los actuados al Vicerrectorado Académico de la UTEA.

- (iii) El 06 de noviembre de 2013, el Vicerrectorado Académico derivó la denuncia al Jefe de la Oficina de Control Interno para su conocimiento.
 - (iv) El 15 de enero de 2014, el Jefe de la Oficina de Control Interno emitió el Informe N.° 001-2014-UTEA/OCI, en el cual concluyó que no existía evidencia de los hechos denunciados, sin perjuicio de lo cual recomendó que fuera trasladado a la Sede Central.
 - (v) El 16 de enero de 2014, la Oficina de Asesoría Jurídica emitió el Informe N.° 005-2014-UTEA-OAJ, recomendando que se instaure un proceso administrativo disciplinario contra el docente de iniciales R.M.T.
 - (vi) Mediante Resolución N.° 36-2014-UTEA-CR (no se precisa la fecha), el Consejo Universitario decidió iniciar un procedimiento administrativo disciplinario contra el docente.
 - (vii) El 06 de abril de 2015, a través del Oficio N.° 044-2015-UTEA-OAL, el asesor legal remitió los actuados al Tribunal de Honor para su revisión y trámite.
 - (viii) El 16 de julio de 2015, el Tribunal de Honor emitió la Resolución N.° 001-2015-UTEA-TH-Ab²², por la cual concluyó que los hechos denunciados no se encontraban acreditados, por lo que solicitó al Consejo Universitario archivar el procedimiento.
19. Conforme se advierte de las actuaciones descritas, la UTEA no dictó la medida cautelar de suspensión temporal del docente, conforme lo establecía su Estatuto 1 -aplicable a dicho caso-; asimismo, si bien el 16 de julio de 2015, su Tribunal de Honor recomendó el archivo del procedimiento, hasta la fecha, su Consejo Universitario no ha emitido el acto decisorio sobre la responsabilidad del docente denunciado.
20. Cabe agregar que, durante la evaluación preliminar efectuada por la Difisa, y ante las acciones de supervisión y fiscalización efectuadas por la Sunedu, la UTEA presentó la Resolución Rectoral N.° 49-2021-UTEA-R del 11 de mayo de 2021, en la cual se da cuenta de que el Consejo Universitario dispuso las investigaciones necesarias sobre la denuncia por presuntos actos de hostigamiento sexual contra el docente de iniciales R.M.T. a efectos de determinar su responsabilidad; y, otorgó un plazo de treinta (30) días hábiles para que se instaure un procedimiento disciplinario en caso de existir mérito suficiente.
21. Sin embargo, pese al transcurso del tiempo y la disposición efectuada, hasta la fecha la UTEA no acreditó que se haya continuado con el trámite correspondiente para determinar la responsabilidad del docente R.M.T.
22. En sus descargos al IFI, la UTEA señaló que, ante la denuncia presentada contra el docente R.M.T., cumplió con iniciar un procedimiento disciplinario y emitir la Resolución N.° 001-2015-UTEA-TH-Ab por la que absolvió de responsabilidad al denunciado; sin embargo, conforme a lo señalado previamente, mediante dicha resolución no se determinó la responsabilidad del docente R.M.T., pues fue emitida por el Tribunal de Honor; el cual, de acuerdo con su normativa interna²³, únicamente tenía a cargo el procedimiento de investigación, siendo el Consejo Universitario, el órgano al que correspondía emitir el acto

²² La cual obra en los folios 11 al 15 del expediente.

²³ Del Estatuto 1 de la UTEA, aprobado por la Resolución N.° 01343-2011-AU-UTEA del 23 de diciembre de 2011, se desprende que, el Tribunal de Honor únicamente lleva a cabo el procedimiento de investigación, siendo el Consejo Universitario el que resuelve el caso.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

decisorio por el que se resolviera el caso y se determinara la responsabilidad del investigado.

23. A ello, cabe agregar que, en la propia Resolución N.° 001-2015-UTEA-TH-Ab, el Tribunal de Honor, dispuso en su segundo punto resolutivo, solicitar al Consejo Universitario el archivamiento del caso por ausencia de responsabilidad del denunciado; lo que pone en evidencia que su pronunciamiento se trataba únicamente de una recomendación al Consejo Universitario (conforme a lo establecido en su normativa interna), para que fuera este quien tomara una decisión sobre el caso y determinara la responsabilidad del docente R.M.T.
24. Adicionalmente, como se ha señalado previamente, mediante Resolución Rectoral N.° 49-2021-UTEA-R del 11 de mayo de 2021, se dispuso que se lleven a cabo las acciones para que se determine la responsabilidad del docente R.M.T. sin que ello haya ocurrido pese al tiempo transcurrido.
25. Por tanto, se encuentra acreditado que, ante la denuncia de hostigamiento sexual presentada contra el docente R.M.T., la UTEA no cumplió con determinar su responsabilidad por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra.

2.2.3. Sobre la denuncia contra el docente de iniciales R.O.C.

26. De la revisión de los actuados del expediente, se encuentra acreditado que el 28 de agosto de 2018, la Oficina de Control Interno de la UTEA recibió una denuncia de la alumna de iniciales K.L.C.H. por actos de hostigamiento sexual contra el docente contratado de iniciales R.O.C.²⁴.
27. Ante ello, se advierte que, mediante Carta N.° 242-2018-OCI-UTEA-MVPE del 02 de setiembre de 2018, la Oficina de Control Interno, puso la denuncia en conocimiento del Vicerrector Académico de la UTEA, informándole que había iniciado una investigación, la cual sería remitida a la autoridad competente; asimismo, recomendó no contratar al docente en el siguiente semestre y solicitó trasladar la denuncia al Director de Escuela Profesional de Contabilidad, al Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Contables y Sociales, y a la Sub Dirección de Recursos Humanos.
28. Sin embargo, tras la comunicación de la Oficina de Control Interno, la UTEA no acreditó alguna acción de investigación conducente a determinar la responsabilidad del docente por los actos de hostigamiento sexual por los que fue denunciado; siendo que, ante los requerimientos de información, esta informó que el docente culminó su contrato el 31 de julio de 2018, en el semestre académico 2018-II, por lo que, a la fecha de la denuncia (presentada el 28 de agosto de 2018), el docente no tenía vínculo laboral con la universidad²⁵.
29. Al respecto, tal como se ha señalado en un anterior pronunciamiento del Consejo Directivo²⁶, la obligación de investigar los hechos de hostigamiento sexual denunciados, con la finalidad de verificar la responsabilidad correspondiente, no se extingue con la ruptura del vínculo laboral entre el presunto hostigador y la universidad (por término del contrato, renuncia, despido o similar).

²⁴ Conforme lo señaló la UTEA con su Carta N.° 242-2018-OCI-UTEA-MVPE del 02 de setiembre de 2018, emitido por la Oficina de Control Interno, ver folio 20 del expediente.

²⁵ Conforme se señala en el Informe N.° 008-2019-UTEA-DIGA-SDDHH-UNID-ESCALAFON-AB del 25 de enero de 2019, emitido por la Unidad de Escalafón de la Oficina de Recursos Humanos, ver folio 86 del expediente.

²⁶ Ver la Resolución del Consejo Directivo N.° 090-2020-SUNEDU/CD emitida el 27 de julio de 2020.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

30. Así, en la medida que los hechos denunciados se hayan producido cuando existía vínculo entre los miembros de la comunidad universitaria, la universidad tiene la obligación de investigar y determinar la responsabilidad y por tanto la condición de hostigador del denunciado, aun cuando este ya no labore en la institución o la sanción no sea posible de materializarse.
31. La exigencia del cumplimiento de esta obligación cobra relevancia, ya que permite identificar a hostigadores sexuales en el sistema universitario a fin de evitar su vinculación con la universidad u otras universidades, así también, evitar la exposición a riesgo de otros estudiantes y de toda la comunidad universitaria, considerado la gravedad de los actos de hostigamiento sexual y que la falta de detección de hechos de esta naturaleza podría conllevar incluso a la comisión de actos de mayor gravedad.
32. Asimismo, en la medida que se obtenga información sobre la ocurrencia de situaciones de acoso sexual en las universidades, ello permitirá la elaboración de un diagnóstico y análisis situacional en materia de hostigamiento sexual; lo que, a su vez, permitirá la formulación de estrategias de prevención y planes de acción para combatir esta problemática.
33. Cabe agregar que, durante la evaluación preliminar efectuada por la Difisa, y ante las acciones de supervisión y fiscalización efectuadas por la Sunedu, la UTEA presentó la Resolución Rectoral N.º 49-2021-UTEA-R del 11 de mayo de 2021, en la cual se da cuenta de que el Consejo Universitario dispuso que se realicen las investigaciones necesarias sobre las denuncias por presuntos actos de hostigamiento sexual contra el docente de iniciales R.O.C. a efectos de determinar su responsabilidad; y, otorgó un plazo de treinta (30) días hábiles para que se instaure un procedimiento disciplinario en caso de existir mérito suficiente.
34. Sin embargo, pese al transcurso del tiempo y la disposición efectuada, hasta la fecha la UTEA no acreditó que se haya continuado con el trámite correspondiente para dar inicio al procedimiento disciplinario y finalmente, determinar la responsabilidad del docente R.O.C.
35. En atención a lo señalado, se encuentra acreditado que, ante la denuncia de hostigamiento sexual presentada contra el docente R.O.C., la UTEA no cumplió con su obligación de determinar su responsabilidad por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra.
36. En sus descargos, la UTEA señaló que cumplió con sancionar al docente R.O.C., pues podía advertirse que este no tenía vínculo laboral con la universidad desde el 2018-II, ya que su contrato no fue renovado en atención a la denuncia por hostigamiento sexual interpuesta en su contra.
37. Al respecto, si bien se advierte que el docente R.O.C. no fue contratado nuevamente por la universidad, como producto de una recomendación efectuada por la Oficina de Control Institucional²⁷, ello no constituyó una sanción impuesta por la universidad por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra; pues, la imposición de una sanción requiere necesariamente haber determinado previamente su responsabilidad en los hechos denunciados, lo que no ocurrió en el presente caso.

²⁷ La recomendación fue efectuada mediante Carta N.º 242-2018-OCI-UTEA-MVPE del 2 de setiembre de 2018.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

38. En efecto, conforme se ha señalado precedentemente, tras la comunicación de la Oficina de Control Interno, la UTEA no acreditó alguna acción de investigación conducente a determinar la responsabilidad del docente por los actos de hostigamiento sexual por los que fue denunciado, ni existe un pronunciamiento a través del cual se analice y determine su responsabilidad por tales hechos.
39. De este modo, el hecho de no renovar el contrato de un docente denunciado por actos de hostigamiento sexual no implica de modo alguno la imposición de una sanción, ni el cumplimiento de la obligación que tiene la UTEA para la atención de denuncias de esta naturaleza, que es la de investigar los hechos y determinar la responsabilidad por hostigamiento sexual, así como tampoco la exonera de dicha obligación, tal como se ha desarrollado previamente.
40. Conforme a lo señalado en relación a ambos casos, los medios probatorios que obran en el expediente evidencian que la UTEA no cumplió con su obligación de determinar la responsabilidad de dos (02) docentes que fueron denunciados por actos de hostigamiento sexual.
41. Sin perjuicio de ello, cabe mencionar que, en la Resolución Rectoral N.º 49-2021-UTEA-R del 11 de mayo de 2021, se mencionó que existieron situaciones por las cuales la UTEA no habría podido adoptar acciones inmediatas de subsanación tras el requerimiento formulado por la Difisa (la toma de su local el 20 de noviembre de 2020 y la huelga indefinida de su personal docente y no docente).
42. Al respecto, debe considerarse que los hechos mencionados en la Resolución Rectoral N.º 49-2021-UTEA-R—que conforme a lo señalado en la resolución habrían impedido a la universidad adoptar acciones de subsanación— habrían ocurrido recién en noviembre de 2020, siendo que las denuncias fueron presentadas en el año 2013, en el caso del docente R.M.T., y en el año 2018, en el caso del docente R.O.C. Es decir, cuando ocurrieron tales hechos ya habían transcurrido siete (07) y dos (02) años, respectivamente, sin que la universidad adoptara las acciones necesarias para dar cumplimiento a sus obligaciones, además de que el PAS se inició con posterioridad a la ocurrencia de tales hechos; y, a la fecha, persisten los incumplimientos.
43. Lo expuesto evidencia que los órganos que debían investigar y determinar la responsabilidad de los docentes de iniciales R.M.T. y R.O.C. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra, no ejercieron las atribuciones que les confiere la Ley Universitaria; por esta razón, correspondería sancionar a la UTEA porque permitió dicho incumplimiento.
44. Ahora bien, considerando lo señalado por la UTEA en sus descargos, respecto a que los incumplimientos habrían recaído en autoridades de una gestión anterior, es preciso señalar que, la responsabilidad por la infracción que es materia de análisis en el marco del presente PAS, recae en la universidad y no en las personas o las autoridades que la integran; ello, sin perjuicio de que, en el marco de los procedimientos que correspondan, la universidad pueda identificar a los responsables de los incumplimientos advertidos.
45. Asimismo, se debe considerar que, el hecho de que la denuncia se haya presentado ante autoridades de una gestión anterior no enerva la responsabilidad de las nuevas autoridades de iniciar o continuar con el trámite correspondiente para atender de manera adecuada las denuncias por hostigamiento sexual, más aún, considerando la antigüedad de los hechos denunciados, lo cual debió determinar incluso una atención más célere de las denuncias,



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

situación que no ha ocurrido en el presente caso; pues, como se ha señalado previamente, los incumplimientos han permanecido en el tiempo, al no determinar hasta la fecha la responsabilidad de los docentes denunciados.

46. Adicionalmente, debe considerarse que las omisiones en las que ha incurrido la UTEA afecta su normal funcionamiento; pues, como se ha señalado anteriormente, el cumplimiento de las funciones de sus órganos y autoridades impacta directamente en el manejo de sus políticas y fines institucionales.
47. Sobre este último punto, cabe agregar que, el Estatuto de la UTEA, recoge como principios rectores, la búsqueda y difusión de la verdad, la afirmación de la vida y dignidad humana, el interés superior del estudiante, el rechazo de toda forma de intolerancia y discriminación; y, la ética pública y profesional; en cuanto a sus fines institucionales, formar profesionales de alta calidad de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades de la región y del país, colaborar en la afirmación del Estado Constitucional y democrático, servir a la comunidad y al desarrollo integral; y, respecto a sus funciones, la contribución al desarrollo humano como fin supremo de la sociedad y las demás que señale la constitución Política del Perú, la ley y sus reglamentos.
48. Como se advierte, los principios fines y funciones mencionados —que además coinciden con los recogidos por la Ley Universitaria mencionados en el marco teórico— se encuentran orientados al libre desarrollo del ser humano y de la sociedad en el marco de la ética y el respeto a la dignidad humana; siendo que, su cumplimiento, y por tanto, el correcto funcionamiento de la universidad, solo puede lograrse si esta asume un compromiso real de combatir de manera firme actos que atentan contra la dignidad humana —como los de hostigamiento sexual— a través del cumplimiento de las funciones que han sido asignadas a sus órganos y autoridades para la atención de este tipo de casos, de tal manera que se garantice que los miembros de la comunidad universitaria puedan desarrollarse en espacios seguros y libres toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.
49. De modo contrario, el incumplimiento de atribuciones en la atención de denuncias de hostigamiento sexual impactará directamente en los principios, políticas y fines institucionales que sirven de parámetro para su gestión institucional; particularmente, los orientados al logro del desarrollo humano y de la sociedad en el marco de la ética y el respeto a la dignidad humana; por tanto, no se garantizará el correcto funcionamiento de la universidad.
50. Por lo expuesto, corresponde sancionar a la UTEA por incurrir en la conducta infractora tipificada en el numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS, ya que permitió el incumplimiento de las atribuciones disciplinarias conferidas a sus órganos y autoridades por el artículo 7 de la Ley Universitaria, en tanto no determinó la responsabilidad del docente de iniciales R.M.T. y del docente de iniciales R.O.C. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra.

III. MEDIDAS CORRECTIVAS

51. El Reglamento para la aplicación de medidas correctivas y de carácter provisional en el



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

procedimiento administrativo sancionador de la Sunedu, aprobado mediante Resolución del Consejo Directivo N.º 083-2019-SUNEDU/CD del 25 de junio de 2019, dispone que en la resolución final, el Órgano Resolutivo podrá dictar disposiciones cuyo objeto es la adecuación de las actividades del administrado a la Ley Universitaria y normas conexas, la paralización de actividades que afecten el servicio educativo superior universitario o la restauración de la situación alterada por la infracción, sin perjuicio de la sanción que corresponda.

52. De acuerdo a lo señalado, la UTEA permitió que las autoridades y/o personal encargado de atender las denuncias por hostigamiento sexual, omitiera el cumplimiento de sus funciones, al no determinar la responsabilidad de los docentes de iniciales R.M.T. Y R.O.C.; en tal sentido, dada la importancia y trascendencia de las funciones que tiene el personal y/o autoridades a cargo de la atención de las denuncias por hostigamiento sexual, resulta necesario que la UTEA realice una investigación para determinar su responsabilidad por el incumplimiento de sus funciones.
53. Cabe señalar que, conforme a lo que se advierte de la normativa interna de la UTEA, cuando se presentó la denuncia contra el docente de iniciales R.M.T. se encontraba vigente el Estatuto 1, de acuerdo al cual, los órganos que debieron intervenir para atender la denuncia eran, el Tribunal de Honor, a cargo del procedimiento de investigación; y, el Consejo Universitario, a cargo de resolver el caso.
54. Asimismo, conforme a la información con la que se cuenta, se advierte que el Tribunal de Honor cumplió con emitir un pronunciamiento brindando una recomendación de archivo del procedimiento al Consejo Universitario, el cual, a la fecha no ha emitido un pronunciamiento final.
55. Por otro lado, la denuncia contra el docente de iniciales R.O.C. la norma vigente era el Estatuto 2, según el cual, correspondía al Tribunal de Honor llevar a cabo el procedimiento de investigación; y, al Rector, resolver el caso.
56. Conforme a la información brindada por la universidad, la denuncia contra el docente R.O.C. fue presentada ante la Oficina de Control Interno, la cual trasladó la denuncia al Vicerrector Académico, señalando que además la trasladaría al órgano competente; sin embargo, no se cuenta con evidencia de alguna actuación adicional, más allá de que ya en el año 2021 y ante las acciones de supervisión y fiscalización desplegadas por la Sunedu, el Consejo Universitario dispuso que se lleven a cabo las acciones necesarias para investigar los hechos y determinar la responsabilidad del docente R.O.C. así como del docente R.M.T, sin que ello haya ocurrido.
57. Entonces, como la responsabilidad de los docentes no se ha definido hasta la fecha, pues incluso con posterioridad al inicio del presente PAS la UTEA no lo hizo, es necesario corregir esta incertidumbre, así como determinar la responsabilidad de quienes incumplieron sus funciones, con el dictado de medidas correctivas.
58. En consecuencia, sobre la base de la recomendación de la Difisa, este Consejo Directivo considera ordenar las siguientes medidas correctivas:
 - (a) Que, en el plazo de cincuenta (50) días hábiles, contado desde que la presente resolución quede consentida o haya causado estado, determine la responsabilidad de los docentes



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- de iniciales R.M.T. y R.O.C. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra; y, en el mismo plazo, presente los resultados a la Difisa.
- (b) Que, en el plazo de cincuenta (50) días hábiles, contado desde que la presente resolución quede consentida o haya causado estado, identifique a las autoridades y/o personal que incumplieron sus funciones para determinar la responsabilidad de los docentes de iniciales R.M.T. y R.O.C., y determine su responsabilidad en el marco de los procedimientos que correspondan; y, en el mismo plazo, presente los resultados a la Difisa.
59. Por otro lado, dada la importancia de garantizar la adecuada protección a las presuntas víctimas, de permanecer estas en la universidad, se ordena como medida correctiva a la UTEA que, en el plazo de treinta (30) días hábiles contado desde que la presente resolución quede consentida o haya causado estado, ponga a su disposición los canales de atención psicológica con los que cuente o las derive a servicios públicos o privados de salud asegurando el acompañamiento y orientación adecuada por parte de la universidad durante todo el procedimiento; y, en el mismo plazo, presente a la Difisa las pruebas de las actuaciones realizadas.
60. Además, resulta especialmente relevante que la universidad realice acciones de prevención del hostigamiento sexual y las difunda en su portal electrónico, redes sociales, medios escritos u otros medios internos. Dichas acciones de prevención deberán estar orientadas a difundir la Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual y su respectivo Reglamento; así como los instrumentos normativos internos de la universidad, incluyendo los formatos de denuncias y la identificación de los órganos competentes en cada una de las etapas del procedimiento.
61. Atendiendo a ello, corresponde ordenar a la UTEA, que en el plazo de treinta (30) días hábiles contados desde que la presente resolución quede consentida o haya causado estado, cumpla con realizar una charla y/o taller de sensibilización hacia toda la comunidad universitaria, - estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades-, sobre la prevención del hostigamiento sexual, así como la difusión de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, así como el Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual aplicable a la Comunidad Universitaria; y, en el mismo plazo, presente a la Difisa las pruebas de las actuaciones realizadas.
62. Finalmente, se ordena a la UTEA que, en el plazo de quince (15) días hábiles, cumpla con poner en conocimiento del Ministerio Público, la denuncia, así como todos los actuados del procedimiento disciplinario seguido contra el docente de iniciales R.M.T. para que actúe en el ámbito de sus competencias; y, en el mismo plazo, acredite ante la Difisa dicha actuación.
63. Cabe precisar que, la UTEA, debe cumplir las medidas correctivas ordenadas en la forma y plazo establecidos²⁸; de no hacerlo, puede dar lugar al inicio de un PAS por infracción al

²⁸ Reglamento para la aplicación de medidas correctivas y de carácter provisional en el procedimiento administrativo sancionador de la Sunedu, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N.º 083-2019-SUNEDU/CD del 25 de junio de 2019

DISPOSICIONES

COMPLEMENTARIAS FINALES

Única. - Supervisión del cumplimiento de medidas



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

numeral 9.3 nuevo RIS, que califica como el incumplimiento de las medidas correctivas como infracción muy grave, que puede ser sancionada hasta con el 8% de los ingresos brutos anuales del infractor o del Presupuesto Institucional Modificado (en adelante, PIM) del administrado, según corresponda.

IV. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

64. Sobre este extremo, este Consejo Directivo se remite a lo desarrollado en el IFI, de acuerdo a los siguientes fundamentos:

“De conformidad con el artículo 21 de la Ley Universitaria, la tipificación de las infracciones, así como su cuantía y graduación se establecen en el RIS. Asimismo, establece que en función de la gravedad podrá imponer multas, suspensión de la licencia de funcionamiento y/o cancelación de la licencia de funcionamiento.”

Para el cálculo de la sanción, se deben considerar los criterios de gradualidad establecidos en el numeral 3 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS (en adelante, el TUO de la LPAG)²⁹, tales como, el beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción, la gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido, la probabilidad de detección de la infracción, entre otros.

De acuerdo a la teoría económica, para que las sanciones logren su fin disuasivo su graduación debe considerar las siguientes variables: (i) el daño al interés público³⁰ o el beneficio ilícito³¹, según corresponda; (ii) el nivel de esfuerzo o gasto en la detección y sanción de infractores, que se traduce en una probabilidad de captura y sanción; y, (iii) un factor que refleje las distintas

Corresponde al administrado acreditar que ha cumplido con las medidas de carácter provisional o correctivas impuestas por el Órgano Resolutivo, en la forma y plazo establecidos.

La Sunedu supervisa el cumplimiento de las medidas adoptadas. Su incumplimiento se sanciona de acuerdo a lo previsto en el RIS de la Sunedu.

- ²⁹ **Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS.**

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...)

3. Razonabilidad. - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:

- a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;
- b) La probabilidad de detección de la infracción;
- c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
- d) El perjuicio económico causado;
- e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción.
- f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y
- g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.

³⁰ BECKER, Gary (1968). “*Crime and Punishment: An Economic Approach*”. The Journal of Political Economy, University of Chicago Press, Vol. 76, N° 2. Pp. 169-217.

³¹ Polinsky, M. y Shavell, S. (2000). “*The Economic Theory of Public Enforcement of Law*”. Journal of Economic Literature Marzo, Vol. XXXVIII, Número 1. Pp. 45-46.

circunstancias relacionadas a la comisión de la conducta infractora³², que por su naturaleza pueden tener efectos agravantes o atenuantes³³.

65. En tal sentido, se debe realizar el cálculo conforme a la siguiente fórmula:

$$M = \left(\frac{B}{p}\right) (1 + F_x)$$

Donde:

B: en función al caso concreto, representa a la variable de gravedad de la afectación al bien jurídico protegido o de Beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción.
p: probabilidad de detección de la infracción.

F_x: otros factores. Expresado por la sumatoria de los porcentajes según existan circunstancias agravantes o atenuantes (reincidencia y/o circunstancias de la comisión de la infracción y/o intencionalidad) en la conducta del infractor.

66. En el presente caso, la conducta infractora tipificada en el numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS es una infracción grave; por tanto, en concordancia con su artículo 20, puede ser sancionada con multas de hasta el 3 % de los ingresos brutos anuales del ejercicio anterior de una universidad privada.
67. Ahora bien, de acuerdo con lo informado por la UTEA, sus ingresos brutos en el año 2021 ascendieron a S/ 30 595 440.00. En ese sentido, la multa a imponer con las reglas del nuevo RIS, para infracciones graves no deberá exceder el 3% de sus ingresos brutos, esto es, el monto de S/ 917 863.20.
68. Tomando en cuenta los criterios desarrollados en el IFI, este Consejo Directivo considera que la sanción a imponer a la UTEA se determina de la siguiente manera:

(i) La gravedad del daño al interés público y al bien jurídico protegido (B):

Reflejado en la magnitud de los efectos negativos generados por el sujeto infractor al cometer la infracción, los cuales recaen y producen un contexto desfavorable o por debajo del óptimo posible sobre bienes jurídicos que se desean proteger.

³² ROBLES, J. (2009). “Impacto de los pesos porcentuales de cada incumplimiento normativo en la determinación de multas”. Tesis para obtener el título profesional. Lima: Universidad Nacional de Ingeniería. Pp. 20.

³³ Cabe precisar que tanto el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental del Perú (OEFA), así como el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI) son algunas de las entidades de la administración pública que aplican circunstancias agravantes y atenuantes en la graduación de sus sanciones. Ver:

- OEFA (2013) – “Metodología para el cálculo del monto de las multas a imponer por el organismo de supervisión de los recursos forestales y de fauna silvestre”. Resolución presidencial N° 016-2013-OSINFOR.
- Decreto Supremo que modifica el Reglamento del Libro de Reclamaciones del Código de Protección y Defensa del Consumidor – N° 006-2014-PCM
Disposición Complementaria Final. – “Factores para la determinación de las multas del INDECOPI”.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

En resoluciones anteriores en los que el administrado ha sido sancionado por infracción al artículo 4.7 del Nuevo RIS relacionados a denuncias por actos de hostigamiento sexual, el Consejo Directivo³⁴ ha valorado el daño en un monto que, de manera razonable, representa el valor que como mínimo debe ser asignado al daño ocasionado con este tipo de conductas —considerando su alcance y la especial naturaleza de los bienes jurídicos que son afectados; el mismo que asciende a 10 UIT.

Ello, toda vez que, el incumplimiento o cumplimiento deficiente de las atribuciones que establece la Ley Universitaria y/o Estatuto, afecta, directamente, la gestión institucional ocasionando inestabilidad en detrimento de la adecuada marcha de las actividades académicas y administrativas, y, por tanto, el desarrollo regular del servicio educativo brindado, así como su posicionamiento y proyección en la sociedad³⁵.

A su vez, afecta, indirectamente, otro bien jurídico de especial relevancia -el derecho de las personas que participan en el entorno universitario a desarrollarse en un ambiente libre de violencia y discriminación-, que, en el caso de los estudiantes, involucra su derecho a la educación; el cual no se restringe a la posibilidad de acceder a altos estándares académicos, sino de desarrollarse en espacios seguros y libres toda forma de violencia, intolerancia y discriminación.

Como puede apreciarse, la evaluación de la magnitud del daño generado en este segundo bien jurídico implica valorar aspectos vinculados al desarrollo personal del ser humano, su libertad sexual, su integridad física y psicológica, así como su dignidad, condiciones inherentes a toda persona que no necesariamente resultan cuantificables ni apreciables en dinero.

Más aún si se considera que el daño a cuantificar debe considerar no solo la afectación a los intereses de las víctimas del caso particular que es sometido a análisis, sino también la afectación de los intereses de los demás miembros de la comunidad universitaria que califican como potenciales víctimas.

En atención ello, si bien en otros supuestos el daño a la adecuada gestión institucional (bien jurídico afectado directamente) puede ser calculado en términos contables, esto no resulta posible en los casos donde la infracción está relacionada a la falta de atención o atención defectuosa de denuncias de hostigamiento sexual dentro de las universidades; pues, como se analizó previamente, su naturaleza especial no permite que el daño pueda ser calculado en base a parámetros cuantitativos.

Cierto es, que ello no impide que, empleando las reglas de la sana crítica y las máximas

³⁴ En anteriores pronunciamientos, el Consejo Directivo (ver la Resolución N.º 089-2020-SUNEDU/CD emitida el 27 de julio de 2020 y la Resolución N.º 090-2020-SUNEDU/CD emitida el 27 de julio de 2020) ha valorado el daño en 10 UIT.

³⁵ “El gobierno universitario tiene responsabilidades hacia adentro que consisten en la adopción de decisiones sobre las actividades necesarias para el cumplimiento de sus fines. Esas responsabilidades también tienen una proyección externa sobre cómo se inserta la universidad en la sociedad, en el escenario de la educación superior, en los procesos de generación y reproducción de conocimiento, etc. Comprende también la contribución a la construcción de la ciudadanía y a la instauración de ámbitos y métodos para el debate público que conformen una esfera de comunicación compartida.”

MARTÍNEZ NOGUEIRA, Roberto (2000). “Evaluación de la gestión universitaria”. Informe preparado para la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria - CONEAU. Pp. 45.

de la experiencia, la autoridad administrativa pueda asignarle al daño un valor económico que represente de manera razonable su magnitud para el caso concreto.

Por lo expuesto, en mérito del principio de predictibilidad, en este caso corresponde valorar el daño por cada infracción en 10 UIT.

(ii) Probabilidad de detección (p):

Es la probabilidad que la comisión de una infracción sea detectada por la Administración³⁶ y está asociada al esfuerzo en el que esta incurre para detectarla³⁷.

La probabilidad de detección actúa como un ponderador del beneficio ilícito o daño y la vinculación entre estos tiene por objetivo disuadir un posible comportamiento oportunista de cometer nuevamente la infracción³⁸.

Así, al ser un denominador en la fórmula del cálculo de la multa, solamente podrá incrementar o mantener la magnitud del beneficio o daño calculado, pues mientras más probable sea para la Administración detectar una infracción, las sanciones asociadas serán iguales al beneficio o daño calculado; por el contrario, las sanciones tenderán a aumentar a estas variables cuando el esfuerzo sea mayor³⁹.

El valor de la probabilidad de detección asumida por el Consejo Directivo de la Sunedu en anteriores oportunidades ha sido la unidad⁴⁰; sin embargo, es importante considerar que esta variable podría tomar valores desde cero hasta uno⁴¹, en efecto, en aquellos casos donde –por la naturaleza o alcance de la conducta investigada– se incurran en acciones adicionales para la determinación de la responsabilidad del administrado esta variable tomará valores cercanos a cero, y tomará valores cercanos a uno cuando el esfuerzo sea menor.

En ese sentido, sin perjuicio del desarrollo que se pueda hacer respecto a esta variable y del nivel de esfuerzo que pueda demandar la detección de esta misma infracción en

³⁶ Gómez H., Isla, S. y Mejía G. (2015). “Apuntes sobre la Graduación de Sanciones por Infracciones a las Normas de Protección al Consumidor”. Revista Derecho & Sociedad, número 34. pp. 134-146.

³⁷ INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y DE LA PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL “Propuesta metodológica para la determinación de multas en el Indecopi”. Consulta: 14 de octubre de 2021. https://repositorio.indecopi.gob.pe/bitstream/handle/11724/4535/489_GEE_DT-01-2012-version2013-prop_metodologica_multas_Indecopi.pdf.

³⁸ ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL “Manual Explicativo de la Metodología para el Cálculo de las Multas Base y la Aplicación de los Factores Agravantes y Atenuantes a utilizar en la Graduación de Sanciones”. Consulta: 14 de octubre de 2021. <http://www.oefa.gob.pe/wp-content/uploads/2013/03/anexo3.pdf>.

³⁹ Bonifaz, J. y Montes K. (2015). “Teoría del Enforcement y el uso de instrumentos económicos para fomentar el cumplimiento de la ley”. En: XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Lima, Perú, 10 al 13 de noviembre. Consulta: 14 de octubre de 2021. [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2B4FBB23F5F16EB5052580350051270E/\\$FILE/bonijo.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2B4FBB23F5F16EB5052580350051270E/$FILE/bonijo.pdf)

⁴⁰ En la medida que las infracciones han sido detectadas sin involucrar un mayor esfuerzo.

⁴¹ “Por definición, la probabilidad de que ocurra un evento se encontrará entre los valores de cero y uno, tomando el valor de cero cuando el evento nunca ocurra, y el valor de uno cuando el evento siempre ocurra.” Sentís J, Pardell H, Cobo E, Canela J. (2003). Bioestadística. Tercera edición Barcelona: Masson.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

otros casos; para el PAS materia de evaluación, cada una de las infracciones fue verificada a partir de la información proporcionada por la propia universidad. Por tanto, la probabilidad de detección de las infracciones será del orden del 100% (equivalente a un factor de 1) en cada caso.

(iii) Otros factores (Fx):

Agravantes

La aplicación de estos factores tiene por objeto incrementar la multa para hacerla proporcional a las circunstancias de cada caso concreto, reflejando la seriedad de la violación de la norma y asegurando un adecuado desincentivo a la omisión de acciones correspondientes al cumplimiento de las obligaciones de las universidades.

Sobre la falta de determinación de la responsabilidad del docente de iniciales R.M.T.

En el presente caso se ha verificado que, ante la denuncia por hostigamiento sexual presentada contra el docente de iniciales R.M.T., la UTEA no dictó la medida cautelar de suspensión temporal que establece su Estatuto 1.

Debe valorarse que la medida cautelar tiene por finalidad evitar sobreexponer a la presunta víctima y a la comunidad universitaria a un riesgo; dicho de otra forma, con una medida cautelar la presunta víctima no hubiese quedado expuesta a posibles represalias que el presunto hostigador pudiese tomar en su contra; o, los miembros de la comunidad universitaria a la comisión de actos de hostigamiento.

Por las razones expuestas, corresponde aplicar un agravante de un 5%⁴² adicional a la multa que correspondería imponer.

De otro lado, resulta importante considerar que, en el presente caso se ha verificado que, pese a que la denuncia fue interpuesta el 10 de abril de 2013, hasta la fecha la UTEA se ha mantenido en incumplimiento, persistiendo la situación de incertidumbre respecto a la responsabilidad del presunto hostigador, por casi nueve (09) años.

Debe considerarse que, el paso del tiempo en el tratamiento de denuncias por hostigamiento sexual cobra especial relevancia, dada la naturaleza de los bienes jurídicos que se pretende proteger; de ahí que la desidia evidenciada en la persistencia de incumplir, hasta la fecha, con determinar la responsabilidad del presunto hostigador deba valorarse en la graduación de la sanción.

En atención a ello, considerando el tiempo transcurrido sin que la UTEA haya cumplido con su obligación, corresponde aplicar un agravante de un 10% adicional a la multa que correspondería imponer.

⁴² En anteriores pronunciamientos, el Consejo Directivo (ver la Resolución N.º 019-2017-SUNEDU/CD emitida el 7 de junio de 2017 y la Resolución N.º 026-2017-SUNEDU/CD emitida el 24 de agosto de 2017) ha establecido que existen acciones u omisiones del administrado que pueden ser consideradas para agravar la sanción en por lo menos un 5%.

Por tanto, el presente caso, tendrá un agravante del 15%.

Sobre la falta de determinación de la responsabilidad del docente R.O.C.

En el presente caso, se ha verificado que, pese a que la denuncia fue interpuesta el 28 de agosto de 2018, hasta la fecha la UTEA se ha mantenido en incumplimiento, persistiendo la situación de incertidumbre respecto a la responsabilidad del presunto hostigador, por más de tres (03) años.

Debe considerarse que, el paso del tiempo en el tratamiento de denuncias por hostigamiento sexual cobra especial relevancia, dada la naturaleza de los bienes jurídicos que se pretende proteger; de ahí que la desidia evidenciada en la persistencia de incumplir, hasta la fecha, con determinar la responsabilidad del presunto hostigador deba valorarse en la graduación de la sanción.

En atención a ello, corresponde que se aplique un agravante de un 5 % a la multa a imponer a la UTEA para el caso del docente de iniciales R.O.C.

69. En atención a lo expuesto y considerando que por el principio de razonabilidad las autoridades deben prever que el ejercicio de la conducta infractora no resulte más favorable al administrado que el cumplimiento del ordenamiento legal vigente, la sanción a ser impuesta debe ser suficiente para generar incentivos para corregir las acciones contrarias al ordenamiento jurídico vigente en materia de educación superior. Considerando lo expuesto, la multa que correspondería imponer por cada infracción es la siguiente:

Cuadro N.º 02: Cálculo de la multa

Infracción	Daño B (UIT)	p	$(1+F_x)$	Multa (UIT)	Multa (S/) ⁴³
R.M.T.	10	1	1.15*	11.50	52 900.00
R.O.C.	10	1	1.05*	10.50	48 300.00

Fuente: UTEA. Elaboración: Difisa

* Resultado de la operación: $1+F_x = 1 + (0.15) = 1.15$

* Resultado de la operación: $1+F_x = 1 + (0.05) = 1.05$

70. Por tanto, la sanción que corresponde imponer a la UTEA, considerando el valor atribuido al daño causado y demás factores antes explicados, es S/ 52 900.00 por el caso del docente R.M.T. y de S/ 48 300.00 por el caso del docente R.O.C.
71. Respecto al cálculo de la multa, conviene precisar que la conducta infractora tipificada en el numeral 4.7 del Anexo del nuevo RIS es una infracción grave; que, conforme a su artículo 20, en caso de multa, puede sancionarse con hasta el 3 % de los ingresos brutos anuales del

⁴³ Valor de la UIT en el año 2022 es de S/ 4 600.00.

**PERÚ****Ministerio de Educación****Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria***“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

infractor o del PIM del administrado, según corresponda. Esto es, dicha norma establece el monto máximo que puede imponerse en caso de multa.

72. En ese sentido, debe precisarse que las multas calculadas para cada infracción no superan el 3 % de los ingresos brutos de la UTEA en el año 2021 (S/ 917 863.20), por lo que, considerando la valoración de la gravedad del daño al bien jurídico protegido; así como, factores antes explicados, se concluye que las dos (2) multas calculadas resultan proporcionadas y razonables.

V. SOBRE LA ADOPCIÓN DE ACCIONES PREVENTIVAS Y LA PARTICIPACIÓN DE LA DEFENSORÍA UNIVERSITARIA

73. Si bien en el presente caso, los incumplimientos verificados se encuentran vinculados a la atención de denuncias de hostigamiento sexual —es decir, la actuación reactiva de la universidad ante hechos de hostigamiento sexual posiblemente ya configurados— la lucha para erradicar este tipo de conductas debe empezar por la adopción de acciones de prevención, que tengan por finalidad, por ejemplo, evitar contar con personas que no cumplan un perfil ético y profesional acorde a los valores y principios que deben regir el actuar de todo miembro de la comunidad universitaria.
74. En dicha medida, este Consejo Directivo, considera conveniente, recomendar a la UTEA, la adopción de medidas que tengan por finalidad garantizar que el personal docente y no docente que ingresa a trabajar a la universidad cumpla con un adecuado perfil ético y profesional.
75. Por otro lado, dada la importancia de las funciones de la Defensoría Universitaria, como encargada de la tutela de los derechos de los miembros de la comunidad universitaria y de velar por el mantenimiento del principio de autoridad responsable, corresponde, recomendar a la UTEA, la participación activa y permanente de la Defensoría Universitaria en la atención de los casos de hostigamiento sexual que se presenten en la universidad.

Estando a lo acordado por el Consejo Directivo en la sesión N.º 005-2022.

SE RESUELVE:

PRIMERO. – SANCIONAR a la Universidad Tecnológica de los Andes con una multa total de S/ 101 200.00 por incurrir en las conductas infractoras tipificadas en el numeral 4.7 del Anexo del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 005-2019- MINEDU, de acuerdo al siguiente detalle.

Cuadro N.º 03: Sanciones

N.º	Infracción verificada	Multa (UIT)	Multa (S/)
1	Permitió el incumplimiento de las atribuciones conferidas a sus órganos y/o autoridades por el artículo 7 de la Ley Universitaria; en tanto, no determinó la responsabilidad del docente de iniciales R.M.T. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra por las estudiantes de iniciales M.A.A.P., D.C.O., y E.R.Y.C.	11.50	52 900.00

**PERÚ****Ministerio de Educación****Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria**

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

2	Permitió el incumplimiento de las atribuciones conferidas a sus órganos y/o autoridades por el artículo 7 de la Ley Universitaria; en tanto, no determinó la responsabilidad del docente de iniciales R.O.C. por los actos de hostigamiento sexual denunciados en su contra por la estudiante de iniciales K.L.C.H.	10.50	48 300.00
---	---	-------	-----------

SEGUNDO. – ORDENAR a la Universidad Tecnológica de los Andes las siguientes medidas correctivas

- (a) En el plazo de cincuenta (50) días hábiles, contado desde que la presente resolución quede consentida o haya causado estado, determine la responsabilidad de los docentes de iniciales R.M.T. y R.O.C., en el marco de los procedimientos que correspondan; y, en el mismo plazo, presente a la Difisa los resultados
- (b) En el plazo de cincuenta (50) días hábiles, contado desde que la presente resolución quede consentida o haya causado estado, identifique a las autoridades y/o personal que incumplieron sus funciones para determinar la responsabilidad de los docentes de iniciales R.M.T. y R.O.C., y determine su responsabilidad en el marco de los procedimientos que correspondan; y, en el mismo plazo, presente a la Difisa los resultados.
- (c) De permanecer las presuntas víctimas de ambos casos en la universidad, en el plazo de treinta (30) días hábiles, contado desde que la presente resolución quede consentida o haya causado estado, ponga a disposición de estas los canales de atención psicológica con los que cuente o las derive a servicios públicos o privados de salud, asegurando el acompañamiento y orientación adecuada por parte de la universidad durante todo el procedimiento; y, en el mismo plazo, presente a la Difisa las pruebas de las actuaciones realizadas.
- (d) En el plazo de treinta (30) días hábiles desde que la presente resolución quede consentida o haya causado estado, cumpla con realizar una charla y/o taller de sensibilización hacia la comunidad universitaria —estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades— sobre la prevención del hostigamiento sexual, así como la difusión de la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su Reglamento, así como el Reglamento de Prevención e Intervención en casos de Hostigamiento Sexual aplicable a la Comunidad Universitaria de la UTEA; y, en el mismo plazo, presente a la Difisa las pruebas de las actuaciones realizadas.
- (e) En el plazo de quince (15) días hábiles, contado desde que la presente resolución quede consentida o haya causado estado, cumpla con poner en conocimiento del Ministerio Público, la denuncia, así como todos los actuados del procedimiento disciplinario seguido contra el docente de iniciales R.M.T. para que actúe en el ámbito de sus competencias; y, en el mismo plazo, acredite dicha actuación ante la Difisa.

TERCERO. – Recomendar a la Universidad Tecnológica de los Andes la adopción de medidas que tengan por finalidad garantizar que el personal docente y no docente que ingresa a trabajar a la universidad cumpla con un adecuado perfil ético y profesional, acorde con los valores y principios que deben regir el actuar de todo miembro de la comunidad universitaria; asimismo, recomendar, la participación activa y permanente de la Defensoría Universitaria en la atención de los casos de hostigamiento sexual que se presenten en la universidad.

CUARTO. - INFORMAR a la Universidad Tecnológica de los Andes, que la presente resolución no agota la vía administrativa, salvo que sea consentida; en ese sentido, puede ser impugnada



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

mediante la interposición del recurso de reconsideración ante el Consejo Directivo de la Sunedu, dentro del plazo de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente de su notificación⁴⁴.

QUINTO. - INFORMAR a la Universidad Tecnológica de los Andes que, de conformidad con el artículo 24 del Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Sunedu aprobado mediante Decreto Supremo N.º 005-2019-MINEDU⁴⁵, si decide consentir la presente resolución puede acogerse al beneficio del pronto pago, consistente en la reducción del veinticinco por ciento (25 %) del monto de la multa impuesta. Para tal efecto, deberá presentar una solicitud ante la Oficina de Administración de la Sunedu⁴⁶, siempre que acredite el cumplimiento concurrente de los siguientes requisitos: (i) efectuar el pago dentro del plazo para impugnar la sanción; y, (ii) no haber interpuesto recurso administrativo contra la resolución que impone la sanción.

Si con posterioridad interpone cualquier recurso administrativo o demanda en un proceso contencioso administrativo, esta reducción quedará automáticamente sin efecto.

El pago debe realizarse a la siguiente cuenta bancaria de moneda nacional, ya sea a través de depósito en efectivo, cheque certificado y/o cheque de gerencia:

Cuadro N.º 4: Cuenta bancaria de la Sunedu para el pago de la multa

Entidad Financiera	Número de cuenta corriente	Código de Cuenta Interbancario
Banco de la Nación	068-350700	01806800006835070078

SEXTO. - REQUERIR a la Universidad Tecnológica de los Andes que, en caso la presente resolución quede consentida sin que se verifique el pronto pago de la multa, que proceda con el pago espontáneo de la totalidad de la multa impuesta bajo apercibimiento de iniciar el procedimiento de ejecución coactiva, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 205 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado

⁴⁴ **Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria-Sunedu aprobado por Decreto Supremo N.º 005-2019-MINEDU**

Artículo 18.- Recursos Administrativos

Contra las resoluciones que ordenen medidas de carácter provisional y las que imponen sanciones, el administrado puede interponer únicamente recurso de reconsideración en el plazo de quince (15) días hábiles, al tratarse de un procedimiento administrativo en instancia única, no requiriéndose para su interposición nueva prueba. En el caso de las medidas de carácter provisional la interposición del recurso de reconsideración no suspende su ejecución.

⁴⁵ **Reglamento de Infracciones y Sanciones de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria-Sunedu aprobado por Decreto Supremo N.º 05-2019-MINEDU**

24.1. El infractor puede acogerse al beneficio de pronto pago, mediante la cancelación de la multa impuesta dentro plazo para impugnar la resolución que impuso la multa, siempre que no se interponga recurso administrativo en su contra y, en consecuencia, quede consentida.

24.2. El beneficio de pronto pago es equivalente a una reducción del 25 % sobre el importe final de la multa impuesta en la resolución de sanción.

24.3. Si con posterioridad a que se conceda el beneficio descrito en el presente artículo, el infractor interpone un recurso impugnativo en la vía administrativa o una demanda contencioso administrativa en la vía judicial, dicho beneficio queda sin efecto; en consecuencia, se le podrá requerir el pago del monto restante de la multa impuesta, de conformidad con las normas aplicables a la ejecución de sanciones.

⁴⁶ **Decreto Supremo N.º 12-2014-MINEDU, Reglamento de Organización y Funciones de la Sunedu**

Artículo 29.- Funciones de la Oficina de Administración

- Dirigir los procesos relacionados a los Sistemas Administrativos de Contabilidad, Tesorería y Abastecimiento, en el ámbito de sus competencias y de conformidad con la normatividad vigente. (...)
- Dirigir y supervisar los pagos y controlar las actividades de ingreso y egreso de fondos por toda fuente, así como la custodia y administración de valores. (...)
- Dirigir el procedimiento de ejecución coactiva en el ámbito de su competencia. (...).



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

mediante Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS⁴⁷. En caso de incumplimiento, SE DISPONE la remisión de la documentación correspondiente a la Unidad de Ejecución Coactiva de la Sunedu para que proceda conforme a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N.° 26979, Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 018-2008-JUS.

SÉPTIMO. - NOTIFICAR la presente Resolución a la Universidad Tecnológica de los Andes. Para tal efecto, se encarga a la Unidad de Atención al Ciudadano y Trámite Documentario de la Sunedu realizar el trámite correspondiente.

Regístrese y comuníquese.

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

OSWALDO DELFÍN ZEGARRA ROJAS

Presidente del Consejo Directivo de la Sunedu

⁴⁷ Decreto Supremo N.° 04-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

Artículo 205.- Ejecución forzosa

Para proceder a la ejecución forzosa de actos administrativos a través de sus propios órganos competentes, o de la Policía Nacional del Perú, la autoridad cumple las siguientes exigencias: (...)

4. Que se haya requerido al administrado el cumplimiento espontáneo de la prestación, bajo apercibimiento de iniciar el medio coercitivo específicamente aplicable. (...).